



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Evidencias de validez de la escala de capital psicológico en colaboradores de la  
Municipalidad de Pacasmayo**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Psicología**

**AUTOR:**

**Br. Deyvi Esmayer Placido Cruz (ORCID:0000-0001-5868-8811)**

**ASESORAS:**

**Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla (ORCID:0000-0002-8711-7660)**

**Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas (ORCID:0000-0001-9368-6184)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Psicométrica**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Con todo el amor del mundo, a mis padres Carlos Placido y Olga Cruz, quienes me apoyaron en esta etapa de mi vida, siempre impulsándome a seguir adelante, brindándome su cariño y, sobre todo; por inculcarme valores que me conllevaron a convertirme en la persona en siempre quería ser.

Y por último a mi tío Rubén Robles, quien me apoyo económica y moralmente, motivándome a continuar a pesar de las dificultades que se presenten.

PLACIDO CRUZ DEYVI ESMAYER

## **Agradecimiento**

A Dios por guiarnos en este largo camino, permitiéndonos culminar esta etapa universitaria. Así mismo; amigos que me brindaron su apoyo diariamente para finalizar mi investigación.

A mis docentes quienes me motivaban día a día, brindándome información y consejos de mucha utilidad para nuestro desarrollo profesional y personal.

Así mismo a todas las personas que intervinieron y fueron parte de mi desenvolvimiento académico y profesional.

PLACIDO CRUZ DEYVI ESMAYER

## **Página del Jurado**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Placido Cruz, Deyvi Esmayer con D.N.I. N° 70301950, a disposición de lograr cumplir con el reglamento de grados y títulos que expone la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Psicología, para obtener el grado académico de licenciados en psicología.

Declaro bajo juramento que la tesis “Evidencias de validez de la escala de capital psicológico en colaboradores de la Municipalidad de Pacasmayo”, concibe un desarrollo veras, así como auténtico, donde se consideró todos los lineamientos éticos contemplados.

Por ende, asumo toda responsabilidad que corresponda ante cualquier falseamiento e inadecuada praxis, que disponga las normas académicas y legales de la Universidad César Vallejo.

17 de febrero, 2020



Placido Cruz Deyvi Esmayer

D.N.I. N° 70301950

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	7
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	7
2.2. Operacionalización de variables.....	7
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección).....	7
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	9
2.5. Procedimiento .....	10
2.6. Método de análisis de datos .....	11
2.7. Aspectos éticos .....	12
III. RESULTADOS.....	13
IV. DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES .....	21
VI. RECOMENDACIONES .....	22
REFERENCIAS .....	23
ANEXOS.....	29

## RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo de analizar dos evidencias de validez y la confiabilidad de la Escala de Capital Psicológico creada por Omar, Salessi y Urteaga (2014). Se tomó como muestra, un conjunto de colaboradores de la Municipalidad de Pacasmayo ( $n=450$ ), varones y mujeres, con mínimo tres años de contrato y edades entre los 20 y 60 años. Se encontró que, la escala de capital psicológico posee validez basada en el contenido en los criterios de relevancia, claridad y coherencia ( $V_o > .50$ ); su modelo original basado en cuatro dimensiones, se ajusta aceptablemente en índices comparativos ( $CFI = .98$ ,  $TLI = .97$ ) y cargas factoriales (cf desde  $.46$ ); posee confiabilidad vía consistencia interna, ya que, alcanzó valores desde  $.75$  (Optimismo) a  $.89$  (resiliencia). Por lo que se concluyó en la idoneidad del instrumento como una herramienta para medir el capital psicológico.

**Palabras clave:** *Capital psicológico, evidencias de validez, confiabilidad.*

## ABSTRACT

This research was carried out with the objective of analyzing two evidences of validity and the reliability of the Psychological Capital Scale created by Omar, Salessi and Urteaga (2014). A set of collaborators from the Municipality of Pacasmayo ( $n = 450$ ), men and women, with a minimum of three years of contract and ages between 20 and 60 years was taken as a sample. It was found that the psychological capital scale has validity based on the content of the criteria of relevance, clarity and coherence ( $V_o > .50$ ); its original model based on four dimensions, fits acceptably into comparative indices ( $CFI = .98$ ,  $TLI = .97$ ) and factor loads (cf from  $.46$ ); It has reliability via internal consistency, since it reached values from  $.75$  (Optimism) to  $.89$  (resilience). So it was concluded in the suitability of the instrument as a tool to measure psychological capital.

**Keywords:** Psychological capital, evidence of validity, reliability.



## **I. INTRODUCCIÓN**

La preocupación por ofrecer cada día una mejora continua en el ámbito organizacional ha estimulado el desarrollo de diferentes instrumentos psicológicos que permitan entender las variables o fenómenos apreciados en el talento humano de las organizaciones actuales. Algunos esfuerzos se concentraron en aspectos vinculados a la justicia organizacional (Peña-Ochoa y Durán, 2016), Otros, en cambio, centraron su atención en el clima vivido en las organizaciones (Peña, Díaz y Carrillo, 2013) y en el nivel de satisfacción en los colaboradores (Ahmed, Khan & Butt, 2012) o la motivación en sus diferentes modalidades.

A la fecha, se han llevado diferentes estudios en las empresas con el mismo propósito de mejorar su capital humano, para consiguientemente, mejorar su productividad y calidad. No obstante, aún no se ha salido de la línea clásica de investigación. Todos los esfuerzos giran en torno a los mismos fenómenos: clima, satisfacción, burnout, estrés, entre otros afines. En contraste, Chile, un país que ha desarrollado una estabilidad económica resaltante, ha comenzado a considerar a la psicología positiva, como alternativa de investigación. Esta corriente ha generado la elaboración de una serie de herramientas que vienen aportando significativamente al desarrollo de la sociedad, no siendo las organizaciones, contextos ajenos a esa tendencia (Contreras y Cornejo, 2015).

Fundamentada en esta corriente, propusieron un fenómeno psicológico positivo, al cual denominaron, capital psicológico (Omar, Salessi y Urteaga, 2014), definido como el sistema de fortalezas personales y capacidades psicológicas con aporte saludable a la funcionalidad de la empresa y el mismo desempeño del colaborador (Delgado y Castañeda, 2011).

El capital psicológico, es un fenómeno de marcada relevancia por los líderes del recurso humano, conocer lo que el fenómeno señala aportaría, en mejorar la perspectiva que se tiene de los colaboradores, hasta el crecimiento de la organización, desde un foco positivo de la vida organizacional. Por otro lado, generara un valioso aporte en la reducción de los efectos nocivos del agotamiento emocional, la despersonalización y el burnout o mejorar la satisfacción de los colaboradores (Gómez-Perdomo, Meneses-Higueta y Palacios-Montes, 2017).

Problemas de los cuales adolece el ámbito empresarial de Perú, así, por ejemplo, en algunas empresas se identificó que el burnout alcanza el 62.2% del agotamiento emocional y 18.8% de despersonalización (Jamanca, 2019). Mientras que, en otras, ubicadas específicamente en Pacasmayo, se identificó que 28.3% de colaboradores de la municipalidad de San José se encuentran regular y nada satisfechos laboralmente (Vásquez, 2016), sucediendo de igual manera con colaboradores de una entidad financiera del mismo lugar (Zavaleta, 2014).

Ante tales problemáticas, se hace necesario el tener herramientas para medir el capital psicológico y después de ser medido y explorado, poder potenciarlo para mejorar el bienestar del colaborador su satisfacción y su desempeño en la organización, como lo han demostrado algunos estudios (Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010; Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006; Youssef & Luthans, 2012).

Dejar de concentrarse en aspectos negativos, ha sido una de las mayores revoluciones en la percepción y orientación al ser humano. Su efecto en la psicología clínica ha sido halagador, por lo que, su efecto en la psicología organizacional es esperado. En Chile (Contreras y Cornejo, 2015) y Argentina (Omar, Vaamonde y Uribe 2012) ya se cuenta con una herramienta, test, con las cuales estudiar este fenómeno, no siendo así en el Perú, talvez, por ser un constructo nuevo en el campo organizacional.

Aun así, el hecho de ser un constructo nuevo, no justifica el que aún no se haya revisado adaptado un instrumento en este contexto, sí se tiene en cuenta el interés de alcanzar un mejor desarrollo en esta área dentro de Latinoamérica. Razón por la cual, fue necesario emprender un estudio que responda a las necesidades planteadas.

Al respecto existe la Escala de Capital Psicológico, creada por Omar, Salessi y Urteaga (2014) quienes la diseñaron para medir el capital psicológico en colaboradores de Argentina, por medio de un modelo de cuatro factores: resiliencia, autoeficacia, optimismo y esperanza, los cuales constituyen a 16 ítems que son respondidos en escala Likert de 1 (Nunca) a 5 (siempre).

Los primeros estudios sobre validación del instrumento lo realizaron en 105 participantes de Argentina. Encontrando, en la revisión de la estructura, un modelo tetrafactorial que explico el 57% de varianza total del test, y quedó estructurada por 16 reactivos con cargas superiores a .40, ratificada en el análisis confirmatorio ( $\chi^2 = 22631.40$ ,  $CMIN/gf = 2.53$ ,  $RSMEA = .07$ ;  $CFI = .92$ ;  $TLI = .89$ ). Finalmente,

estimaron la forma de fiabilidad reportando  $\alpha = .91$  en resiliencia;  $\alpha = .95$  en optimismo;  $\alpha = .89$  en autoeficacia;  $\alpha = .85$  esperanza (Omar, Salessi y Urteaga, 2014).

De igual manera, en 406 colaboradores de entidades del sector público y privado de Chile, donde se revisó la validez estructural, se encontró lo siguiente: el tercero de tres modelos revisados explica mejor la medición de capital psicológico ( $x^2/df = 2.88$ ; RSMEA = .68; IFI = .91; CFI = .91), alcanzando valores de representatividad e sus ítems ( $cf > .30$ ), con excepción del ítem 8. La consistencia interna del instrumento alcanzo un valor dentro de lo aceptable ( $\alpha = .86$ , Contreras y Cornejo, 2015).

El origen del término Capital Psicológico se da en el marco de del estudio del comportamiento organizacional, las cuales, hacen referencia a un estado psicológico con las cualidades de: generar confianza de éxito (Autoeficacia), ver el futuro como algo causal (Optimismo), intentar con tesón y replantear de ser necesario (esperanza); esforzarse y sobreponerse a la adversidad (resiliencia) (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

La variable estudiada en esta investigación el capital psicológico proviene del termino de economía capital, el mismo que comprende a bienes de tipo duradero como a bienes tangibles, los primeros, referentes a aquellos de utilidad para la producción, en tanto, los segundos, enfocados en la gestión de la empresa y su organización; de acuerdo a estos autores, a partir del capital tangible se originaron los términos capital humano y social (Luthans & Youssef, 2004).

Sobre los aportes citados en el párrafo anterior, el capital psicológico se define como un proceso positivo de mayor alcance capital humano y social, que tiene por orientación el promover las mejoras de las habilidades y consigo el nivel de competencia (Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005).

La importancia de establecer diferencias sobre los estados psicológicos que forman parte del capital psicológico y un rasgo de personalidad, enfatizando que, los estados del capital psicológico son, estados de desarrollo abiertos y promotores de cambio en bienestar de los individuos, las empresas donde laboran y sus equipos. Mientras que, los rasgos de personalidad son constructos que describen un patrón estable del comportamiento (Seligman, 2011; Luthans & Avolio, 2003).

El concepto de capital psicológico se fundamenta en la *teoría de la psicología positiva*, iniciado en los Estados Unidos de Norteamérica y promovido con el objeto de fomentar la idea del enriquecimiento y goce subjetivo por parte del ser humano (Seligman, 1998; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, Steen, Park y Peterson, 2005).

La perspectiva positivista postula la idea que el ser humano es un ser con capacidades para hacer frente a cualquier adversidad saliendo victorioso de ellas. El movimiento de la psicología positiva se enfoca en entender la necesidad del ser humano, de identificar, estimular y desarrollar cualidades y virtudes positivas y constructivas, por medio de las cuales alcanzara la felicidad (Contreras y Cornejo, 2015).

Este enfoque, contrario a los enfoques clásicos orientados a identificar patologías y sintomatologías, se orienta en promover la calidad en la vida de los colaboradores a partir de los recursos que posee el ser humano, como tal, posee (Contreras & Cornejo, 2015). Pero, al igual que este se basa en la evidencia empírica para presentar sus argumentos (Seligman et al. 2005), razón por la cual en la actualidad también es entendida como una rama de la psicología.

Recientemente, dado el interés de la psicología positiva se concentra en identificar recursos y fortalezas para mejorar la vida de los seres humanos dentro de un contexto social y físico. Además, debe vincularse al estudio de la psicología positiva al bienestar psicológico (Seligman, 2011).

La línea de psicología que sigue una corriente positivista, se enmarca en aspectos como las virtudes, las fortalezas, que se originan dentro de los contextos culturales y matriarcales y se enfocan en optimizar al ser humano, a la organización, al colectivo y a la sociedad.

En el campo organizacional, el comportamiento positivo, fue acuñado por Luthans para hacer referencia a las fortalezas y recursos desarrollados en sentido positivo por parte de los colaboradores de una organización, para su propio bienestar y el de la organización, sea mejorando su clima y cultura y a la vez optimizando su producción (Luthans, 2012).

Es necesario que las capacidades desarrolladas en la organización no solo lleven una connotación positivista, sino que, también deben de cubrir los siguientes requisitos:

Primero, tener un sustento en la evidencia empírica y teorías que lo respalden, además de que se pueda medir; segundo, debe caracterizarse por ser permisible al cambio y desarrollo, cualidad que se cualifica como state-like, pero, también debe de haber generado un impacto favorable en el desempeño (Youssef & Luthans, 2007).

Las diferentes investigaciones que vienen realizándose hace años atrás han sido de respaldo al enunciado en que se afirma que los conceptos de tipo estado y los estados emocionales positivos generan efecto en el comportamiento de las organizaciones y su producción (Stajkovic & Luthans, 1998).

Uno de los modelos más sobresalientes respecto al capital psicológico, fue propuesto en base a 4 componentes (Luthans, 2012): A) **Resiliencia**, concepto que describe formas de conducta positivas encaminadas en la lucha en momentos adversos, riesgosos, con la posibilidad de que se sobrepongan de manera eficaz. También se la califica como capacidad de proyección a futuro, con la potencia de sobreponerse a situaciones complicadas, inclusive de efecto traumático (Masten & Reed, 2002; Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010).

B) **Optimismo**: considerada como una actitud, una variable disposicional o como un estilo explicativo. Es considerada también una actitud en la que el colaborador mentaliza como consecuencia de sus actos cosas positivas, involucra en su formación confianza y la tendencia a perseverar (Vásquez y Hervás, 2009). Cuando el colaborador muestra optimismo tendera a concentrarse en hallar soluciones a las dificultades, para afrontar los cambios, experiencias de estrés o adversidades. De igual manera, como constructo de Psicología Positiva y siendo un componente importante de la Escala Capital Psicológico como perspectiva de resultados positivos o atribuciones de acontecimientos que incluyen motivación y emociones positivas (Luthans, 2002, citado por Omar, 2012).

C) **Autoeficacia**, dimensión con más de 20 años de estudio, el concepto y las primeras aproximaciones se relacionan con Bandura quien acuña el término el año 1986 dentro de la teoría socio-cognitiva. La autoeficacia es definida como una evaluación realizada por un determinado individuo sobre las competencias con las cuales ejecuta acciones orientadas a situaciones específicas (Bandura, 2011). Los acontecimientos cotidianos motivan a los seres humanos a decidir sobre cómo actuar, una vez que ha planteado determinados objetivos de vida (Covarrubias y Mendoza, 2013).

Las creencias de autoeficacia pueden desarrollarse a partir estilos aprendidos por imitación, aprendidos en la sociedad, estilos de dominio y estados afectivos y cognitivos propios (Bandura, 2011).

D) **Esperanza**, constituye un concepto con el cual se describe las fuerzas internas que alertan a los seres humanos en momentos difíciles, con la visión de que sesén, a fin de generar un camino alentador en el cumplimiento de sus metas (Delgado y Castañeda, 2011). Corresponde a un estado de voluntad hacia el logro de objetivos (Snyder & López, 2002), así como, un estado de múltiples dimensiones que tiene un efecto empoderador a la vez que genera ayuda externa e interna (Wright, 2005, citado por Borges y Silva, 2010). Un proceso psicológico que involucra aspectos emocionales y cognitivos de forma dinámica el cual puede apreciarse en diversos contextos (Helland y Winston, 2005). O un estado que tiene diversas características y la cualidad de se

Por todo lo revisado hasta ahora, se llevó a cabo esta investigación, donde de propuso satisfacer la necesidad de falta de pruebas psicológicas referidas al capital psicológico, ante la interrogante ¿Cuáles son las evidencias de validez de la Escala de capital psicológico en colaboradores de la Municipalidad de Pacasmayo? Planteando para ello hacer una revisión psicométrica de la escala de capital psicológico, de tal manera que, posteriormente se pueda sugerir su uso de manera objetiva y con base a evidencia empírica su uso en el contexto peruano, partiendo por un lugar específico, como lo es la Municipalidad de Pacasmayo.

Llevar a cabo el estudio cumplió los siguientes parámetros de relevancia: académica, dado que, el aporte de esta investigación facilitara con una herramienta con la cual los estudiantes que se forman en el área organizacional de la psicología, de manera especial, puedan valerse de el para así poder realizar estudios que ayuden en su formación y por consiguiente aporten al crecimiento de la carrera. Luego, la relevancia metodológica, respalda no solo al ámbito académico, sino va un poco más allá, llegando a beneficiar no solo a estudiantes sino a investigadores y profesionales, que dentro del ámbito organizacional requieran un instrumento que cumpla los criterios científicos para ser utilizado en la recolección de su información sobre el capital psicológico, con la cual pueden obtener pautas para hacer un diagnóstico y por consiguiente se puedan elaborar pautas para mejorar las organizaciones donde laboran. La denominación de relevancia

metodológica recae en el hecho que la prueba psicológica es una herramienta metodológica, de ahí que el validarla genera un aporte de esta índole.

De igual manera en cuanto a la relevancia teórica, se apreció en la revisión realizada del modelo del instrumento (estructura de factores), y, por medio de él, la revisión de la teoría que lo fundamenta, la psicología positiva. Concluyendo después del análisis, si, dicha teoría cumple sus postulados en la entidad Municipal donde se hará la revisión.

El objetivo central del estudio fue Determinar las evidencias de validez de la Escala de Capital Psicológico, en colaboradores de la Municipalidad de Pacasmayo; para lo cual, se plantearon los siguientes objetivos específicos: Identificar la fuente de validez basada en el contenido por medio del método de criterio de jueces, Identificar la fuente de validez basada en la estructura interna por medio del método de análisis factorial confirmatorio y estimar la confiabilidad por medio del método de consistencia interna.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

Bajo la clasificación de estudios propuesta, esta investigación se adecuo a los denominados tecnológicos, debido a que, se orientó a la verificación de herramientas, a quienes denomina aparatos, los cuales sirven para medir constructos psicológicos ya sea por medio de su creación o adaptación (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

De manera específica, se consideró un estudio instrumental. El cual está destinado tanto a la validación de pruebas psicológicas como el diseño de estas (Montero & León, 2007).

### **2.2. Operacionalización de variables**

#### **Tabla 1**

*Operacionalización de la variable capital psicológico*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Escala de medida</b>
Capital psicológico	Proceso positivo de mayor alcance capital humano y social, que tiene por orientación el promover las mejoras de las habilidades y consigo la competencia laboral (Luthans et al. 2005)	Medidas reportadas en la aplicación de la escala de capital psicológico o CAPSI.	<i>Esperanza:</i> Ítems 1, 2, 3, 4 <i>Optimismo:</i> Ítems 5, 6 y 7 <i>Autoeficacia:</i> Ítems 8, 9, 10, 11 y 12 <i>Resiliencia:</i> Ítems 13, 14, 15 y 16	Ordinal, debido a que las alternativas de respuesta, por medio de las que se mide el concepto se ordenan de manera jerárquica (Padilla, 2007).



### **2.3. Población, muestra y muestreo**

Esta investigación se llevó en colaboradores de la Municipalidad de Pacasmayo, cuyo personal asciende a la cantidad de 347 colaboradores; 65% varones y 35% mujeres. Dicha población, considerando el acceso que se tiene para llevar a cabo la recolección de datos se denomina accesible (Ventura-León, 2017).

La muestra de estudio estuvo configurada por 347 colaboradores, cantidad asignada al tomar en cuenta los criterios para el tamaño de muestra en estudios en los que se utilizaran métodos de ecuaciones estructurales, como el análisis factorial confirmatorio [AFC], donde, algunos investigadores sostienen que dicha cantidad es buena para estos análisis (Comrey & Lee, 1992).

Para seleccionar los participantes se consideró el muestro incidental, el cual, se ajusta a las condiciones y facilidades que proponen los directivos de la empresa para el acceso a sus colaboradores. Esta forma de muestreo, la incidental, describe que llenaran en la aplicación de los protocolos aquellos empleados presenten en el tiempo y lugar de la recolección de datos (Pereda, 1987).

Los participantes que se incluyeron debieron: encontrarse en el momento de la aplicación de los protocolos; tener como mínimo tres meses de antigüedad; tener edades entre 20 y 60 años. Por otro lado, se excluyeron: Colaboradores que omitieran instrucciones o cometieran errores al llevar a cabo el llenado de los protocolos.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

De acuerdo al diseño de estudio, la técnica por medio de la cual se llevó a cabo el recojo de datos requiere la aplicación de instrumentos. Al respecto, la denominada Encuesta, consiste en aplicar un formato previamente elaborado (test), donde el participante responderá marcando alternativas ya establecidas acorde a su percepción, de tal manera, tras recolectarlos se llevó a cabo la medición (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

### ***Escala de Capital Psicológico***

Fue creada por Omar, Salessi y Urteaga (2014) quienes la diseñaron para medir el capital psicológico en colaboradores de Argentina, por medio de un modelo de cuatro factores: resiliencia, autoeficacia, optimismo y esperanza, los cuales constituyen a 16 ítems que son respondidos en escala Likert de 1 (Nunca) a 5 (siempre). El test se puede aplicar individualmente y colectivamente.

En la revisión de su validez, tomando en cuenta la estructura, hicieron una exploración a partir de la técnica de exploración AFE, después analizar dos veces en un modelo tetrafactorial que explicó el 57% de varianza total del test, y quedó estructurada por 16 reactivos con cargas superiores a .40. Luego, en la confirmación, los resultados reportaron que la estructura sugerida en la exploración se ajusta a la medición del capital psicológico ( $\chi^2 = 22631.40$ , CMIN/gl = 2.53, RSMEA = .07; CFI = .92; TLI = .89). Finalmente, se estudio la fiabilidad reportando  $\alpha = .91$  en resiliencia;  $\alpha = .95$  en optimismo;  $\alpha = .89$  en autoeficacia;  $\alpha = .85$  esperanza.

### **2.5. Procedimiento**

Se inició gestionando el permiso en las organizaciones para llevar a cabo la aplicación de los protocolos. Así, se realizó la recolección de los datos, tomando en cuenta los criterios éticos, que se detallan en el apartado 2.7., los mismos que serán evidenciados en la carta de consentimiento informado adjuntada en el apartado de anexos.

A continuación, se procedió al vaciado de los datos y el procesamiento de los mismo, utilizando los softwares y métodos estadísticos descritos en el apartado 2.6., los protocolos fueron vaciados en una plantilla de Excel, filtrando toda aquella que no cumpla a cabalidad los criterios de selección: enmendaduras, borrones, dobles respuesta, entre otros (Ver apartado 2.3.).

Finalmente, se elaboraron los resultados, se discutieron los hallazgos y se arribaron a las conclusiones pertinentes, para cumplir con los objetivos de la investigación.

## 2.6. Método de análisis de datos

Los datos se analizaron usando el Excel, el Software estadístico R de Lavan, y la aplicación Visual Basic.

Los métodos utilizados fueron en el orden que se presentan en los párrafos siguientes: En primer lugar, por medio del método de criterio de expertos, se estimó el coeficiente V de Aiken, con fines de identificar la relevancia, claridad y coherencia de los ítems respecto al constructo, tomando como referencia el juicio de especialistas (Aiken, 1985). La decisión sobre un adecuado criterio de validez del ítem fue a partir de los intervalos de confianza de cada coeficiente V, los cuales son de mayor relevancia cuando el límite inferior de dicho intervalo es igual o superior a .70 (Charter, 2003).

En segundo lugar, previo al análisis factorial confirmatorio [AFC] se estimaron estadísticos de resumen de las puntuaciones como la media, moda, desviación estándar y la asimetría y curtosis, estos últimos con la finalidad de propiciar datos sobre la distribución de puntuaciones respecto a la curva normal y la propiedad de normalidad univariada. La asimetría, será valorada considerando como valores sesgados aquellos que superen el  $+/- 1.5$  (Forero, Maydeu-Olivares & Gallardo-Pujol, 2009). Determinados dichos valores se llevó a cabo el AFC, usando el método de mínimos cuadrados ponderados robustos [DWLS], se llevó a cabo la especificación del modelo a estudiar (García, 2012). Después de especificado, se estudiaron los índices de ajuste considerando los siguientes puntos de corte para aceptarse el modelo:  $\chi^2/gl$  valores entre 1 y 5 (Levy y Larraz, 2017); la combinación de CFI y TLI  $> .95$  con RSMEA igual o menor a .070 (Hu, & Bentler, 1999). Finalmente, las cargas factoriales, se consideraron como aceptables a partir del .30 (Morales, 2013). De no aceptarse el modelo inicial, se llevó a cabo una serie de re-especificaciones (Barbero, Vila y Holgado, 2011; Fadlelmula, 2011).

En tercer lugar, se analizó la confiabilidad del instrumento, es decir el grado en que el test mide con precisión el constructo (Oviedo y Campo-Arias, 2005). Para ello, se hizo la elección del coeficiente omega (McDonald, 1999), el cual de acuerdo ciertas investigaciones, ha sido reportado como la mejor alternativa para estimar la consistencia (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017). Los puntos de

corte considerados para el coeficiente omega para valorarse como aceptables fueron superiores a .70 (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

## **2.7. Aspectos éticos**

Fue importante, para llevar a cabo la investigación, establecer directrices que garanticen procedimientos responsables sobre los seres humanos, dado que serían estos quienes formen parte de la aplicación de los instrumentos. Entonces, de acuerdo a ello fue necesario: Proporcionar un documento que garantice el cumplimiento de que se informó a los participantes sobre sus derechos y funciones en el proceso investigativo, así como los objetivos y el tratamiento de la información que estos ofrecen. Velar no solo de manera documentada sino en el accionar, los derechos de los participantes, accediendo irrestrictamente a retirarlos si así lo desean; respetar el criterio de confidencialidad (Palencia y Ben, 2013),

### III. RESULTADOS

Con la pericia de un conjunto de expertos ( $n_{\text{jueces}} = 8$ ) se realizó el análisis de la evidencia de validez basada en el contenido de la escala de capital psicológico en los 16 ítems que la conforman (Ver tabla 2), respecto a relevancia el mínimo valor obtenido en el límite inferior del intervalo de confianza 95 % fue .69 (ítems 13, 14, 15 y 16); en coherencia, de igual manera, el mínimo valor obtenido en el límite inferior del intervalo de confianza fue de .69 (ítems 3, 13, 14, 15 y 16); y, en claridad el mínimo valor obtenido en el límite inferior del intervalo de confianza fue de .64 (ítem 10). Estos valores, a la luz de la evidencia y el estándar mínimo para ser aceptado, reportan a los 16 ítems como válidos.

**Tabla 2**

*Índices V de Aiken de la Escala de Capital Psicológico.*

ítem	Relevancia			Coherencia			Claridad		
	V	IC 95%		V	IC 95%		V	IC 95%	
1	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00	0.96	0.80	0.99
2	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00
3	1.00	0.86	1.00	0.88	0.69	0.96	1.00	0.86	1.00
4	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00	0.96	0.80	0.99
5	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00
6	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00	0.96	0.80	0.99
7	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00	0.96	0.80	0.99
8	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00
9	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00
10	1.00	0.86	1.00	0.96	0.80	0.99	0.83	0.64	0.93
11	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00
12	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00	1.00	0.86	1.00
13	0.88	0.69	0.96	0.88	0.69	0.96	1.00	0.86	1.00
14	0.88	0.69	0.96	0.88	0.69	0.96	0.96	0.80	0.99
15	0.88	0.69	0.96	0.88	0.69	0.96	1.00	0.86	1.00
16	0.88	0.69	0.96	0.88	0.69	0.96	0.96	0.80	0.99

Nota: V: Coeficiente V de Aiken; IC: Intervalo de confianza.

Luego, al aplicar los instrumentos a la muestra de estudio ( $n = 347$ ), los 16 ítems obtuvieron puntuaciones en un rango de 1 a 5, acorde a la escala de medida Likert (Ver tabla 3). La revisión de la normalidad univariada, reportó a los ítems 4, 5, 6, 7 12, 13 y 15 con tendencia a calificar por sobre la media, pero de forma sesgada ( $g^1 > -1.5$ ;  $g^2 > 3$ ), es decir, dichos ítems estarían incumpliendo el criterio de normalidad univariada.

**Tabla 3**

*Resumen de puntuaciones de los ítems de la Escala de Capital Psicológico ( $n = 532$ ).*

Ítems	Mín	Máx	M	DE	$g^1$	$g^2$
1	1	5	4.07	1.13	-1.17	0.69
2	1	5	4.38	1.01	-1.49	1.05
3	1	5	4.45	0.81	-1.38	1.58
4	1	5	4.60	0.69	-2.09	5.67
5	1	5	4.62	0.77	-2.47	6.37
6	1	5	4.52	0.88	-2.03	3.55
7	1	5	4.51	0.92	-2.36	5.79
8	1	5	3.69	1.09	-0.48	-0.35
9	1	5	4.42	0.77	-1.33	2.01
10	1	5	3.79	1.08	-0.86	0.53
11	1	5	4.14	0.89	-0.86	0.35
12	1	5	4.46	0.87	-2.32	6.28
13	1	5	4.47	1.09	-1.97	2.58
14	1	5	4.14	1.15	-1.05	0.04
15	1	5	4.43	0.97	-2.01	3.75
16	1	5	4.11	1.08	-1.06	0.37

*Nota: M: Media; DE: Desviación estándar;  $g^1$ : Asimetría;  $g^2$ : curtosis.*

Luego, se revisó la estructura de la escala de Capital psicológico, partiendo del supuesto que advierte de un modelo de 4 factores. Los índices de ajuste alcanzaron valores que permiten aceptar el modelo en las medidas de ajuste comparativa CFI = .98, TLI = .97 (Ver tabla 4), pero no en las medidas de ajuste comparativo  $\chi^2/gl = 8.82$ , RSMEA = .150, S-RMR = .108.

**Tabla 4**

*Índices de ajuste de la Escala de Capital Psicológico.*

Modelo	$\chi^2$	gl	$\chi^2/gl$	RSMEA (IC90%)	SRMR	CFI	TLI
M1	864.771	98	8.82	.150 (.141 - 160)	0.108	0.976	0.97

*Nota:*  $\chi^2$ : Chi cuadrado; gl: Grados de libertad; RSMEA: Raíz cuadrada media del error de aproximación; SRMR: Raíz del residuo cuadrático media estandarizado; CFI: Índice de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis.

Las cargas factoriales obtenidas por dimensión alcanzaron valores de .70 hasta .84 en la dimensión esperanza; de .82 a .91 en autoeficacia; de .46 a .92 en optimismo; y, de .65 a .98 en resiliencia (Ver tabla 5). Las cuales explican más del 50% de la variabilidad del ítem, siendo de clara relevancia práctica.

**Tabla 5**

*Cargas factoriales de la Escala de Capital Psicológico.*

Factor / ítem	$\Lambda$
<i>Esperanza</i>	
1	0.70
2	0.88
3	0.86
4	0.84
<i>Autoeficacia</i>	
5	0.90
6	0.82
7	0.91
<i>Optimismo</i>	
8	0.51
9	0.83
10	0.46
11	0.92
12	0.80
<i>Resiliencia</i>	
13	0.98
14	0.88
15	0.91
16	0.65

Nota: M1: Modelo original; M2: Modelo de 36 ítems;  $\lambda$ : Cargas factoriales.



La confiabilidad obtenida por los factores de la escala de capital psicológico alcanzó valores en un rango de .75 (Optimismo) a .89 (resiliencia), siendo aceptables en cuanto a su grado de consistencia interna (Ver tabla 6).

**Tabla 6**

*Confiabilidad de la Escala de Capital Psicológico.*

Factor / ítem	$\Omega$
Esperanza	0.84
Autoeficacia	0.84
Optimismo	0.75
Resiliencia	0.89

*Nota:*  $\omega$ : Coeficiente de consistencia interna.

#### IV. DISCUSIÓN

El capital psicológico, es un concepto de considerable relevancia en el área del capital humano, dentro de las organizaciones, aunque es reciente, ha demostrado que puede tener un efecto significativo en la reducción de los efectos nocivos del agotamiento emocional, la despersonalización y el burnout, o, mejorar la satisfacción de los colaboradores (Gómez-Perdomo, Meneses-Higuita y Palacios-Montes, 2017). A razón de ello, se han implementado instrumentos para poder explorarla, medirla y detectar su presencia en los colaboradores. La Escala de Capital Psicológico (CAPSI) es uno de esos instrumentos, que ha demostrado tener evidencias de validez y confiabilidad para ser usada en organizaciones extranjeras, pero no en organizaciones del entorno nacional y menos locas. Como respuesta a tal necesidad, en esta investigación se planteó el objetivo de revisar las evidencias de validez de este instrumento tomando como referencia para ello, una organización del sector estatal.

En primer lugar, se planteó estudiar la validez referente al contenido del CAPSI, para lo cual se utilizó el por medio del método de criterio de jueces. Lo encontrando, permite afirmar que el CAPSI tiene respaldo en esta fuente de validez, ya que, los valores obtenidos en el intervalo de confianza (95%) estimado para interpretar el coeficiente V de Aiken, poseen límites inferiores desde .64 en claridad, .69 en coherencia y el mismo valor en relevancia, los cuales, de acuerdo al punto de referencia planteado por Cicchetti (1994;  $V_o > .50$ ) demostrarán que a la luz de los estándares y el criterio de ocho expertos se puede valorar como aceptable la validez de los ítems, tomando en cuenta un criterio más libre.

Los ítems, de acuerdo con estos hallazgos estarían demostrando coherencia con la definición del constructo capital psicológico, claridad en la redacción del enunciado e importancia para ser incluidos dentro de la medición. Así, por ejemplo, el ítem 2, uno de los que mayor valor obtuvo en el análisis realizado, cuyo enunciado es “*Soy capaz de valerme por mí mismo en mi área de trabajo*” estaría demostrando que mide el capital psicológico a partir de lo que plantea la dimensión esperanza referida a la fuerza activadora que permite a las personas ver un futuro promisorio. Esto también sucede con los 15 restantes ítems.

Estos resultados, constituyen un aporte importante a la revisión científica del CAPSI, tomando en cuenta que, al contrastar con otras investigaciones, solamente en esta se hizo análisis del contenido. Lo cual, para autores como Aiken (1985) constituye la primera y más importante vía para demostrar que un ítem realmente mide aquello por lo que fue elaborado.

Luego, se planteó analizar la validez basada en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio. El modelo analizado corresponde a un modelo de 4 dimensiones: Esperanza, optimismo, autoeficacia y resiliencia. Al respecto, los índices de ajuste alcanzaron valores que permiten aceptar el modelo en las medidas de ajuste comparativo (CFI = .98, TLI = .97), tal como sugieren los estándares propuestos en Hu y Bentler (1999), pero, no sucedió así con los índices de ajuste absoluto, ya que, estos no reportaron medidas aceptables ( $\chi^2/df = 8.82$ , RSMEA = .150, S-RMR = .108) según los estándares que se plantean en (Levy & Larraz, 2017).

Los resultados sobre el ajuste comparativo dan a entender que el modelo hipotético de 4 dimensiones del CAPSI, en contraste con otros modelos explica mejor la variable, realizando dicho contraste de manera progresiva desde un modelo carente de relaciones. Mientras que, el ajuste absoluto, reportaría que las conclusiones del ajuste del modelo no resultan explicativas en términos de población, sino, solamente de muestra (Krump, 2008). Al respecto, es importante tomar en cuenta algunos hallazgos con respecto a las medidas de ajuste absoluto ( $\chi^2/df$  y RSMEA) revelaron su sensibilidad al tamaño muestra, es decir que, al cambiar el tamaño de muestra, puedan presentarse variaciones en ambos coeficientes (Morata-Ramírez, Holgado-Tello, Barbero-García y Méndez, 2015).

Al comparar los hallazgos, con otros estudios, se encuentran diferencias respecto a los índices de ajuste absoluto, los autores Omar, Salessi y Urteaga (2014) y Contreras y Cornejo (2015) encontraron valores aceptables ( $\chi^2/df$  y RSMEA) a diferencia de este estudio. En tanto, en las medidas de ajuste comparativo también se reportaron diferencias, pero, en los tres estudios de concluyó que eran aceptables, tal como sucedió en las cargas factoriales, en los tres estudios se reportaron valores aceptables para estas medidas (Morales, 2013;  $cf > .30$ ). Respecto a ello, el CAPSI, basada en el modelo de 4 dimensiones: esperanza, autoeficacia, optimismo y resiliencia, constituye una estructura aceptable para la medición del capital psicológico.

A continuación, se planteó el estudio de la confiabilidad, escogiendo para responder a tal planteamiento el método de consistencia interna, a razón de facilitar la estimación en un solo momento y contar para su cálculo con un insumo sincerado, las cargas factoriales, que permiten una estimación estable de esta propiedad cuando se hace uso del coeficiente Omega (Timmerman, 2005). Así, con lo señalado, se estimó el coeficiente omega, alcanzando valores en un rango de .75 (Optimismo) a .89 (resiliencia), los cuales, al consultarse con los estándares mínimos aceptables, permitieron corroborar su aceptación (Campo-Arias & Oviedo, 2008;  $.70 > \omega < .90$ ).

De esta manera, se corrobora lo hallazgos de obtenidos en los estudios de Omar, Salessi y Urteaga (2014) y Contreras y Cornejo (2015) sobre el CAPSI, en ambos estudios se encontraron valores aceptables en la medida de este instrumento, aun cuando la estimación la hayan realizado haciendo uso del coeficiente alfa de Cronbach. Sobre lo encontrado en este punto se puede afirmar que el CAPSI, está demostrando ser un instrumento preciso en cuanto a la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia, dentro del marco que define al capital psicológico.

Finalmente, es importante resaltar, que la investigación estuvo a merced de algunas complicaciones, tales como el acceso a los participantes, colaboradores que, por variables como el horario de trabajo, disponibilidad de tiempo, carga laboral, no pudieron ser partícipes, impidiendo el uso de una selección de muestra más aleatoria y probabilística. Repercutiendo en la generalización de los resultados.

## **V. CONCLUSIONES**

Los resultados del estudio permiten arribar a las siguientes conclusiones:

- La escala de capital psicológico demostró cumplimiento de la validez basada en el contenido en cada uno de los 16 ítems que forman parte de ella ( $V_o > .50$ ).
- Se demostró el ajuste del modelo original del CAPSI basado en cuatro dimensiones, por medio del ajuste comparativo ( $CFI = .98$ ,  $TLI = .97$ ) y en las cargas factoriales (cf desde .46).
- Se demostró la confiabilidad del CAPSI vía consistencia interna, ya que, alcanzó valores desde .75 (Optimismo) a .89 (resiliencia).

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Llevar a cabo otras investigaciones en las que se estudió la validez del CAPSI por medio de la relación con otros instrumentos que midan conceptos similares (Convergente) o contrarios (Concurrente).
- Plantear el estudio de la confiabilidad del CAPSI por medio del análisis de estabilidad temporal, a fin de respaldar las medidas ya obtenidas de consistencia en los tres estudios realizados.
- Replicar estudios psicométricos en empresas del rubro privado y en otros contextos. A fin de ampliar el ámbito de aplicación del instrumento.

## REFERENCIAS

- Ahmed, N., Khan, M. & Butt, F. (2012). A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Asian Social Science*, 8(4), 259-267.
- Aiken, L. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45, 131-142.
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R. & Palmer, N. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17-28, doi: 10.1037/a0016998
- Bandura, A. (2011). Una perspectiva social cognitiva en la Psicología Positiva. *Revista de Psicología Social: International Journal of Social Psychology*, 26(1). 7-20.
- Barbero, M., Vila, E. & Holgado, F. (2011). *Introducción básica al análisis factorial* [Basic introduction to factor analysis]. Madrid, España: UNED.
- Borges, Z. & Silva, M. (2010). Promoción de la esperanza y resiliencia familiar. Prácticas apreciativas. *Invest Educ Enferm*, 28(2). 250-257.
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839.
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839.
- Charter, R. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*, 130(3), 290-304.
- Cicchetti, D. V. (1994) Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. *Psychological Assessments*, 6, 284-290.
- Comrey, A. & Lee, H. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Contreras, K. & Cornejo, N. (2015). *Validación de escala capital psicológico en población adulta laboralmente activa de Chile*. (Tesis de grado). Universidad del Mar. Curicó-Chile.

- Covarrubias, C. & Mendoza, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Estudios hemisféricos y polares*, 4(2). 107-123.
- Delgado, L. & Castañeda, D. (2011). Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional. *Revista Acta colombiana de psicología*, 14(1). 61-70.
- Fadlelmula, F. (2011). Assessing power of structural equation modeling studies: A meta-analysis. *Educational Research Journal*, 1(3), 37-42.
- Forero, C., Maydeu-Olivares, A., & Gallardo-Pujol, D. (2009). Factor analysis with ordinal indicators: A Monte Carlo study comparing DWLS and ULS estimation. *Structural Equation Modeling*, 16(4), 625-641.
- García, M. (2012). *Análisis de las ecuaciones estructurales de la satisfacción ciudadana con los servicios* (Tesis de maestría). Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, España.
- Gómez-Perdomo, G., Meneses-Higueta, A. & Palacios-Montes, P. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23, 71–75, doi: 10.1016/j.anyes.2017.09.002
- Helland, M. & Winston, B. (2005). Hacia una comprensión más profunda de la esperanza y el liderazgo. *Journal of Leadership y Organizational Studies*, 12. 42 – 54.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Jamanca, R. (2019). *Síndrome de burnout y desempeño de los trabajadores de la Constructora Ramón Castilla SRL, Huaraz, 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Kramp, U. (2008). Equivalencia entre los modelos de análisis factorial de los ítems y teoría de respuesta a los ítems en la evaluación de las propiedades psicométricas



de los instrumentos de medición psicológica. *Revista Peruana de Psicometría*, 1 (1).

Levy, J. & Larraz, B. (2017). *Analisis de la invarianza factorial y causal con Amos*. La coruña: ADD Editorial

Luthans, F. & Avolio, B. (2003). Authentic leadership: A positive development approach. En K. S. Cameron, J. E. Dutton y R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp.241-261). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Luthans, F. & Youssef, C. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.01.003

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-702.

Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), DOI: 10.1002/hrdq.21119.

Luthans, F., Avey, J., Avolio, B. & Peterson, S. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human resource development quarterly* 21(1). 41-67.

Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., Norman, S. & Combs, G. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393.

Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F. & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271. doi:10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x

Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007). *Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior*. En D. L. Nelson y C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 9–24). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, doi: 10.4135/9781446212752.n2

- Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007). Psychological capital: investing and developing positive organizational behavior. En Nelson, D. y Cooper, C. *Positive organizational behavior*. Chennai: SAGE Publications.
- Masten, A. & Reed, M. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder y S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). New York, NY, US: Oxford University Press.
- McDonald, R. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Montero, I. & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7 (3), 847 – 862.
- Morales, P. (2013). El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios. *Revista de Psicología*, 2 (1), 145-155. Recuperado de <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial>
- Morata-Ramírez, M., Holgado-Tello, F., Barbero-García, I. y Méndez, G. (2015). Análisis factorial confirmatorio. Recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error tipo i de ji-cuadrado y RMSEA. *Acción psicológica*, 12 (1), 79-90. doi: 10.5944/ap.12.1.14362.
- Omar, A. (2012). *Constructos fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva*. CONICET, Argentina.
- Omar, A., Salessi, A. & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala CapPsi para medir capital psicológico, *Liberabit*, 20 (2), 315 – 323
- Omar, A., Salessi, S. & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala Cappsi para medir capital psicológico. *Revista Liberabit*.
- Omar, A., Vaamonde, J. & Uribe, H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Revista Diversitas*, 8(2), 249-265. doi: 67925837004
- Oviedo, H. & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34 (4), 572-580.
- Padilla, J. (2007). Escalas de medición. *Paradigmas*, 2 (2), 104-125.

- Palencia, M. & Ben, K. (2013) Ética en la investigación psicológica: una mirada a los códigos de ética de Argentina, Brasil y Colombia. *Revista de Psicología*, 9 (17), 53 – 65.
- Peña, M., Díaz, M. & Carrillo, A. (2013). Relación de Factores en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Pequeña Empresa de la Industria Metal – Mecánica. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*. 6 (3), 115-128.
- Peña-Ochoa, M. & Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.
- Pereda, S. (1987), *Psicología experimental. I. Metodología*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Seligman M. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. (2<sup>a</sup> ed.). New York, NY: Pocket Books.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). La psicología positiva: una introducción. *American Psychologist*, 55. 5-14.
- Seligman, M. (2011). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Zeta
- Seligman, M., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Progreso psicología positiva. Validación empírica de las intervenciones. *American Psychologist*, 60. 410-421.
- Snyder, C. & López, Sh. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press
- Stajkovic, A. y Luthans, F. (1998). Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. doi: 10.1037/0033-2909.124.2.240
- Timmerman, M. (2005). *Factor analysis*. Recuperado de <http://www.ppsw.rug.nl/~metimmer/FAMET.pdf>.
- Vásquez, C. & Hervás, G. (2009). *Psicología Positiva Aplicada*. (2da ed). Bilbao: Desclée De Brouwer.

- Vásquez, V. (2016). *Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de "San José", Pacasmayo*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
- Ventura-León, J., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627
- Youssef, C. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774–801.
- Youssef, C. & Luthans, F. (2012). *Psychological capital*. En K. S. Cameron y G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp.17–27). New York: Oxford University Press.
- Zavaleta, L. (2014). *Nivel de desempeño de los trabajadores y satisfacción laboral en la entidad financiera AMA en Pacasmayo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo. Guadalupe.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### ESCALA CAPITAL PSICOLÓGICO

Este cuestionario es anónimo, por lo que NO debe escribir su nombre. Sólo le solicitamos que complete la siguiente información

##### IDENTIFICACIÓN

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: Masculino \_\_ Femenino \_\_

LUGAR DE RESIDENCIA: \_\_\_\_\_

EMPRESA: \_\_\_\_\_

PROFESIÓN/OFICIO: \_\_\_\_\_

ANTIGÜEDAD LABORAL: \_\_\_\_\_

FORMACIÓN: Universitaria completa \_\_ Universitaria incompleta \_\_

Enseñanza media \_\_ Enseñanza básica \_\_

Otra \_\_

TIPO DE CONTRATO: Indefinido \_\_ A plazo fijo \_\_ A contrato \_\_

Este cuestionario ha sido diseñado para conocer sus impresiones sobre diversos aspectos relacionados con Ud. mismo. Su colaboración es muy valiosa para el éxito de nuestro proyecto. Sólo le pedimos que responda con sinceridad, ya que:

- ✓ La encuesta es anónima
- ✓ Es completamente confidencial
- ✓ No existen respuestas correctas o incorrectas

Para responder las siguientes oraciones, por favor, haga una cruz en el casillero del número que mejor representa su forma habitual de ser o sentir. El significado de los números es el siguiente:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he pasado dificultades.					
2. Soy capaz de valerme por mí mismo en mi área de trabajo.					
3. Cuando tengo una dificultad en mi trabajo, la supero con éxito.					
4. Tengo suficiente energía para hacer lo que tengo que hacer en mi trabajo.					
5. Miro el lado positivo de cada proyecto laboral que emprendo.					
6. cuando intento un proyecto nuevo, espero tener éxito.					
7. Espero lograr la mayoría de las cosas que deseo en mi trabajo.					
8. Ignoro los contratiempos laborales de poca importancia.					
9. Si me esfuerzo lo necesario, puedo resolver problemas difíciles de mi trabajo.					
10. Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.					
11. Aunque el desafío laboral sea importante, soy capaz de manejarlo adecuadamente.					
12. Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas en mi trabajo.					
13. Tengo metas y propósitos en mi trabajo que espero alcanzar.					
14. Tengo fe, de que al fin, mis asuntos laborales van a mejorar.					
15. Tengo cosas muy importantes que hacer en mi trabajo.					
16. Tengo proyectos de crear cosas diferentes en mi trabajo.					

## ANEXO 2

### CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"*

Trujillo, 30 de octubre del 2019

Sres.: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACASMAYO  
Atención: Dr. CESAR RODOLFO MILLA MANAY  
ALCALDE

*Mediante el presente, me dirijo a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo presentarme al estudiante de la escuela de PSICOLOGIA del XI ciclo de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO:*

**PLACIDO CRUZ, DEYVI ESMAYER**

*Actualmente estoy realizando el desarrollo de mi tesis denominada "Evidencias de Validez y confiabilidad de la Escala de Capital Psicológico en colaboradores la Municipalidad de Pacasmayo," para lo cual necesito de su apoyo brindando la autorización para que pueda aplicar la prueba para la recolección de datos a una muestra de XX de la población laboral de su organización, este personal puede ser administrativo y operativo (sexo indistinto)*

*Así mismo asegurarle que este estudio no solicitará información personal o laboral de ninguno de trabajadores que formen parte de la muestra, así mismo dentro de la presentación de la tesis de investigación no se hará referencia explícita del nombre de su empresa, por lo que mantendremos la confidencialidad del caso, solo se requiere los datos que se recojan con el instrumento de recolección, que es motivo de esta investigación.*

*Por último, como contraparte y agradecimiento a su autorización, haremos entrega a su empresa un resumen ejecutivo con los resultados general y específicos derivados de esta investigación, así como los planes generales y sugerencias de mejora que pueden aplicar para mejorar: RESILIENCIA, OPTIMISMO, AUTOEFICACIA y ESPERANZA de sus colaboradores.*

*Conceder de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se le brindará a nuestro alumno.*

*Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.*



Atentamente,

*Vella Graciela Vera Calmet*

Dra. Vella Graciela Vera Calmet  
Directora  
Escuela de Psicología



UCV, licenciada para que  
puedas salir adelante.

### ANEXO 3

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO APLICACIÓN ESCALA CAPITAL PSICOLÓGICO (CAPSI)

Pacasmayo, 12 de Octubre de 2019

Yo: Thierry Rodol Pasenzia Valdivia  
DNI: 72544549, procedencia Taxjillo

Firmo este consentimiento para la administración del instrumento: ESCALA CAPITAL PSICOLÓGICO (CAPSI), cuyo objetivo es conocer el predominio de recursos psicológicos como la Resiliencia, Esperanza, Autoeficacia y Optimismo.

Me doy por informado/a y acepto que los resultados se utilizarán para estudios y pronta validación del instrumento para ser utilizado en Chile.

Me doy por informado/a y acepto que los resultados obtenidos serán de carácter anónimo y, dado que se trata de una investigación, no recibiré el informe personal de devolución respectivo.



Firma